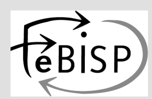
N° d'agréation : P 204081

Belgique – België
P.P.
1190 Bruxelles 19
1/17120

L'insertion n°55 – décembre 2004

Mensuel de la FeBISP (ne paraît pas en juillet - août)

Bureau de dépôt
1190 Bruxelles 19



Editrice responsable N. Hoffstadt - FeBISP - rue des Alliés, 307 - 1190 Bxl
Tél : 02 537 72 04 - Fax : 02 537 84 04 - E-mail : mailto:hoffstadt@febisp.be - Web : http://www.febisp.be/

Avec le soutien de la Commission communautaire française de la Région de Bruxelles-Capitale, du Fonds social européen et du Ministère de l'Emploi de la Région de Bruxelles-Capitale

Imprimé par le CF2m - rue Berthelot, 114-116 à 1190 Bruxelles (Tél : 02 538 01 92 - E-mail : mailto:cf2000@win.be)

QUI SOMMES-NOUS ?

La Fédération bruxelloise des opérateurs de l'insertion socioprofessionnelle francophone (FeBISP) a pour vocation de représenter l'ensemble du secteur de l'insertion socioprofessionnelle de la Région de Bruxelles-Capitale. Les 57 associations qui la composent ont en commun :

- d'avoir leur siège d'activités en Région de Bruxelles-Capitale ;
- de travailler dans le domaine de la formation et/ou de l'insertion socioprofessionnelle ;
- de mener leur action en favorisant également la participation, l'émancipation, la citoyenneté et la création de liens sociaux, l'égalité des chances ;
- de mener leur action en contribuant au développement socio-économique de la Région ;
- de s'inscrire dans des logiques de partenariats à tous les niveaux ;
- d'œuvrer en partenariat avec les pouvoirs publics (notamment l'ORBEm, la Cocof, l'IBFFP, les pouvoirs locaux, le FSE...) quant aux objectifs et aux moyens à mettre en œuvre.

Confrontées à des réalités communes, elles ont des intérêts à défendre, ensemble, à trois niveaux :

1. en tant que professionnels du secteur ;
2. en tant qu'associations reconnues et subventionnées par les pouvoirs publics ;
3. en tant qu'associations du non marchand employant des travailleurs.

En constituant la FeBISP, les associations membres se donnent pour objectifs prioritaires :

1. De renforcer leurs capacités professionnelles et d'expertise via

- l'organisation d'activités de formation et de recherche, permettant la meilleure pratique possible, ainsi que la compréhension du milieu où elle s'insère ;
- l'évaluation du partenariat « publics / opérateurs / partenaires sociaux / pouvoirs publics / pouvoirs politiques » ;
- l'analyse des aspects éthiques et déontologiques ;
- l'examen critique de leurs pratiques afin de dégager les lignes de force des approches de l'ISP.

2. De définir des programmes d'action concertée. Notamment pour

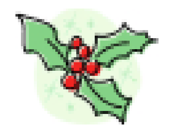
- que les associations disposent des moyens nécessaires afin de répondre aux besoins constatés sur le terrain et aux missions d'intérêt général qui leur sont confiées ;
- l'amélioration qualitative de l'emploi et des conditions de travail dans le secteur, par l'instauration d'un véritable dialogue social avec les organisations syndicales ;
- participer à la consolidation et à la reconnaissance du secteur de la formation et de l'ISP au sein du secteur non marchand, tant au plan local, régional, communautaire que fédéral ;
- favoriser le développement de projets d'économie sociale.

3. D'agir solidairement vis-à-vis de nos interlocuteurs et de représenter le secteur de l'ISP dans les différents lieux où cela peut s'avérer nécessaire.

4. D'assister ses membres dans les domaines les plus variés (administratifs, juridiques, législatifs, comptables, pédagogiques, financiers...), de veiller à améliorer le fonctionnement de nos institutions pour leur permettre de se concentrer au maximum sur leurs tâches essentielles. En fonction des besoins et de nos moyens, ces tâches pourront être prises en charge soit par l'échange d'informations et de savoir-faire au sein de la FeBISP, soit par la mise sur pied de services propres, soit par le recours à des solutions externes.

Equipe exécutive de la FeBISP :
Gabriel Maissin, administrateur-délégué - **Suzanne Beer**, secrétaire générale - **Valérie Dancart**, assistante de gestion - **Pierre-Alain Gerbeaux**, attaché relations institutionnelles - **Nathalie Hoffstadt**, attachée relations publiques & information - **Michèle Hubin**, attachée relations sociales - **Delphine Huybrecht**, attachée économie sociale - **Delphine Libert**, secrétaire de direction - **Ana Teixeira**, attachée pédagogique formation professionnelle.

Edito



Qu'ils soient d'influence, de communication, de distribution, autoroutiers, relationnels, **les réseaux** sont omniprésents ; informels transparents, souterrains ou encore virtuels, locaux ou planétaires, ils orientent, facilitent, conditionnent voire complexifient nos modes de vie et nos manières de travailler.
Le principe d'un réseau est qu'il relie plusieurs éléments géographiquement éloignés pour permettre la circulation et l'échange de matière ou d'information.
Ceux qui nous occupent dans ce dossier de « *L'insertion* » relient des acteurs publics et associatifs au service des demandeurs d'emploi. Ils mettent en relation des professionnels de l'emploi et de la formation pour faciliter l'échange d'information et accroître leur cohérence et leur complémentarité d'intervention dans le but d'offrir finalement un meilleur service aux usagers. L'un a été développé par l'ORBEM, l'autre par Bruxelles Formation. L'un a déjà fait l'objet d'une expérimentation, l'autre est encore en phase de test. L'un s'intitule RPE (Réseau des Plates-formes locales pour l'Emploi), l'autre s'intitule Corail. Les deux sont destinés à être utilisés, entre autres, par les opérateurs d'insertion socioprofessionnelle bruxellois à partir de 2005.

Puisque nous parlons de 2005, sachez que nous préparons activement cette année nouvelle à la FeBISP. Ainsi, nous avons organisé des rencontres avec les Ministres de l'emploi et de la formation afin de préparer un terrain qui, nous l'espérons, sera riche en projets concrets et efficaces (voir page 4).

Avant de vous quitter, une question capitale ! Avez-vous déjà votre agenda 2005 ? Si ce n'est pas le cas, peut-être le père Noël vous l'apportera-t-il... Pourquoi vous demandez-vous ? Car nous avons le plaisir de vous inviter à y noter que **notre prochaine journée d'étude aura lieu le 26 avril et abordera le thème de la sécurité sociale en Europe.** Nous vous en reparlerons bien évidemment dans ce mensuel.

Sur ces bonnes nouvelles, nous vous abandonnons à la lecture de ce dernier numéro de l'année et vous souhaitons de très agréables fêtes et une excellente année 2005 !

L'équipe de la FeBISP

Sommaire

Actualités

RENCONTRES FEBISP – MINISTRES REGIONAUX DE LA FORMATION ET DE L'EMPLOI

La FeBISP a rencontré successivement les Ministres Françoise Dupuis[1] et Benoît Cerexhe[2]. Sans s'étendre sur le fait que les Ministres ont décidément chacun leur style, on peut dire que chacun d'eux connaissait manifestement bien la FeBISP et ses membres, et se sont révélés ouverts au dialogue. Nous leur avons donc, sans devoir longuement nous présenter, relayé la situation dans les OISP : une pression de plus en plus forte dans les centres de formation et dans les missions locales, suite aux engagements gouvernementaux et aux nouvelles réglementations (Contrat de Projet Professionnel) : la demande est énorme et le manque de places en formation professionnelle dans le dispositif ISP est de plus en plus problématique.

La Ministre Dupuis nous a annoncé que les budgets de la formation professionnelle étaient considérablement augmentés en 2005 et qu'elle avait obtenu que soit réservée au secteur de l'insertion socioprofessionnelle la somme de 300.000 Euros[3]. Il reste des interrogations quand à ce que ce montant recouvre exactement (les allocations stagiaires certainement, et peut-être le salaire de formateur(s)).
Parallèlement, la Ministre nous a assuré du renouvellement du préfinancement des budgets FSE pour 2005 par la Cocof, (en tout cas si la Communauté française n'arrive pas à tenir son engagement) et de sa préoccupation de résoudre les problèmes administratifs liés à certains aspects de l'accord non marchand (notamment ceux liés à l'emploi supplémentaire suite aux réductions du temps de travail pour travailleurs âgés). Elle nous a fait part de sa volonté, en matière de formation des demandeurs d'emploi, que « tout le monde ne fasse pas tout », notamment des formations qualifiantes et des formations de base. Nous lui avons fait savoir notre attachement à ce que le dispositif ISP puisse continuer à offrir une palette d'actions différentes, y compris des formations qualifiantes[4] adaptées aux personnes non diplômées. En effet, ce sont aussi les formations qualifiantes qui « tirent vers l'emploi » tout le dispositif (même si l'emploi est un objectif de toutes les actions d'ISP). Nous l'avons informée du fait qu'aujourd'hui pas loin de 45% des heures de formation dispensées par les OISP sont des heures de formation qualifiante faites en partenariat avec Bruxelles Formation, agréées par la Cocof et cofinancées par le FSE. Il faudra nous revoir, mais en attendant, la FeBISP a collecté les possibilités d'augmentation des offres de formation chez ses membres, et les transmettra, chiffrées, à la Ministre avant la fin de l'année.

Le Ministre Cerexhe s'est longuement entretenu avec nous sur les missions locales, l'économie sociale d'insertion et le financement de l'accord non marchand. Sur les missions locales d'abord : il sait quel est leur rôle spécifique et tient à ce qu'elles ne deviennent pas des antennes de l'ORBEM, cela n'aurait pas de sens. Une ordonnance d'ailleurs serait propice à la reconnaissance et à la redéfinition de leur rôle particulier à Bruxelles.
L'économie sociale d'insertion : le Ministre nous a assurés de sa volonté de faire voter les arrêtés d'application de l'ordonnance sur les ILDE et les Entreprises d'insertion[5] le plus rapidement possible, si possible en janvier, et de mettre sur pied la plate-forme de l'économie sociale bruxelloise qui rassemblera les représentants des employeurs

bruxellois de l'économie sociale, les partenaires sociaux et l'ORBEM, et qui sera chargée entre autres, de donner des avis sur les ILDE et les Entreprises d'insertion. Il est également conscient qu'il a à financer une partie de l'accord non marchand du secteur de l'ISP, et il nous a assurés qu'il le ferait. Quant à la gestion mixte du marché de l'emploi et au réseau des plates-formes pour l'emploi, il a entendu la volonté de la FeBISP d'être concertée de façon permanente sur ces nouveaux aspects de l'emploi dans lesquels tous les OISP et les missions locales sont impliqués.
A ce propos, il nous a annoncé que la FeBISP (qui y a posé sa candidature) siègerait dans la Plate-forme pour l'emploi créée auprès du Conseil économique et social, au titre de représentante des partenaires de l'ORBEM. Pour le reste, de grosses questions subsistent sur la façon dont la Région va financer l'augmentation de l'offre de formation : des ACS sont-ils envisageables ? Il semble que le Ministre ait reçu beaucoup de demandes, et dans bien d'autres secteurs que l'insertion socioprofessionnelle. Nous nous reverrons donc.

La FeBISP sera bien entendu attentive à ce que les Ministres tiennent leurs engagements, et à ce que, ensemble, ils envisagent une meilleure coordination des politiques pour une meilleure coordination sur le terrain. Nous ne doutons pas que cela se fera.

Suzanne Beer

1 Ministre bruxelloise chargée de la formation professionnelle.
2 Ministre bruxellois chargé de l'emploi et de l'économie.
3 Nous avons appris depuis par la presse que le Fédéral avait alloué un budget supplémentaire de 1,65 million à la Région pour l'accompagnement et le suivi des chômeurs. La Ministre Dupuis aurait décidé d'affecter cette somme à la formation des jeunes chômeurs de longue durée qui ont signé un contrat de projet professionnel.
4 Toutes proportions gardées : on parle ici de formations de type qualification du niveau enseignement secondaire.
5 Initiatives de Développement Local de l'Emploi, destinées, comme les Entreprises d'insertion, à créer de l'emploi adapté aux personnes peu qualifiées et demandeuses d'emploi de longue durée.

SEMINAIRE EUROPEEN DE L'ASSOCIATION MONDIALE DES SERVICES PUBLICS D'EMPLOIS (AMSEP) : LA FEBISP PARTICIPE A UNE REFLEXION SUR LA « GESTION MIXTE » DU MARCHE DE L'EMPLOI

L'Association mondiale des services publics d'emplois (AMSEP) regroupe à travers le monde des organismes comme l'ORBEM, le FOREM, le VDAB pour la Belgique, l'ANPE française, ainsi que leurs homologues grec, allemand, danois, slovène, croate, espagnol, italien...

Le 17 novembre, dans les locaux de l'ORBEM, la section européenne avait rassemblé une trentaine de directeurs généraux, responsables de planification et experts seniors pour un séminaire de réflexion pour aborder le thème : *« L'externalisation de services par les organismes publics d'emplois, dans le cadre européen »*.

Deux orateurs furent invités à planter le décor des travaux. Madame Marianne Dony, directrice de la section juridique de l'Institut d'Etudes européennes de l'ULB, aborda dans un exposé précis et fort documenté les différents cadres juridiques qui règlent non seulement la législation européenne, le droit de la concurrence, la libéralisation des services... mais aussi les conditions dans lesquelles les services publics de l'emploi peuvent et doivent développer leurs activités. Des questions fort précises furent abordées :

- si le droit communautaire s'oppose à un monopole absolu du service public, il n'interdit pas le maintien de certains droits exclusifs, comme c'est le cas dans

l'ordonnance bruxelloise de « la gestion mixte » ;
- la définition du service d'intérêt général accompli par l'organisme public incombe toujours aux Etats membres (dans notre cas, in fine, aux Régions) ;
- les conditions d'autorisation que doivent recevoir les agences privées ;
- le financement des services publics d'emplois ;
- faut-il scinder les fonctions de régulateur et d'opérateur dans le chef des services publics d'emplois ?
- quel fondement juridique aux partenariats public-privé ?

Le second orateur est bien connu de nos lecteurs, puisqu'il s'agissait de M. Gabriel Maissin, notre administrateur-délégué, mais qui est aussi économiste, spécialisé dans les sciences de la population et du développement. Son exposé intitulé *« Une tentative de modélisation des rapports Etat - acteurs privés »* visait, au travers d'une approche historique et méthodologique, à ne pas réduire la problématique à une approche bipolaire Etat – privé, caractéristique d'une vision néolibérale, mais de développer une vision tripolaire, laissant place au secteur non marchand (ou third sector, pour les anglo-saxons). La montée en force du secteur non marchand est une des données marquantes qui n'est pas toujours bien assimilée ou intégrée dans la phase actuelle. Après ces remarques théoriques, l'examen des cas bruxellois avec le Réseau des plates-formes de l'emploi et du cas flamand avec le plan stratégique 2004-2009 du VDAB permit de montrer comment on pouvait progresser, non sans problèmes, dans cette voie partenariale.

La suite de la journée fut consacrée à des études de cas à partir de deux introductions, celle de M. Basilio Napoli, directeur général de « Forem conseil » et celle de M. Jean-Marie Marx, directeur général de l'ANPE. Malgré les différences de contextes, il est à remarquer que les deux organismes sont engagés dans des plans stratégiques de redéploiement et de réorganisation des activités, avec pour caractéristique la multiplication des partenariats et la délégation de missions, souvent très importantes comme dans le cas français.

Etant donné l'importance de ce sujet, nous aurons sûrement l'occasion d'y revenir dans nos colonnes et de vous signaler les ouvrages et études qui y sont consacrés. D'ores et déjà, la participation de la FeBISP à une réflexion sur la problématique de la « gestion mixte » du marché de l'emploi à ce niveau est un signe que les choses évoluent positivement.

LA CENM A SOUFFLE SES DIX BOUGIES

LE BILAN DE DIX ANNEES DE PROMOTION DES INTERETS DES PATRONS NON MARCHANDS

La Confédération des Entreprises Non Marchandes (CENM) a soufflé ses dix bougies le 26 novembre dernier. La FeBISP s'est associée à l'événement ! Mais au-delà du caractère agréablement festif de la cérémonie, il est intéressant d'observer la réalité d'un secteur.

Créée en 1994, la CENM s'est donné l'objectif de défendre et de promouvoir les intérêts intersectoriels de l'ensemble des employeurs du non marchand.

Au fil de son développement, la confédération a connu une déclinaison linguistique en créant dans son giron la Vlaamse Confederatie van Sociaal-Profit Ondernemingen (VCSPO) pour la Flandre et l'Union Francophone des Entreprises Non Marchandes (UFENM) pour les composantes francophone et germanophone. Trois organisations distinctes et autonomes pour répondre à notre belgo–logique.

Les objectifs de la CENM relèvent de la quête de légitimité à conférer au non marchand, celui-ci participant au modèle économique en générant une offre de services régulière répondant aux besoins de la population. Sans vouloir instrumentaliser les travailleurs du secteur, il faut admettre que ce sont avant tout des individus qui se trouvent à la source de cette offre ; c'est en effet par leur formation, leur compétence, la valeur ajoutée de leur travail organisé qu'ils peuvent contribuer à une reconnaissance du secteur en tant qu'acteur économique.

La CENM a bien intégré cette composante essentielle pour se forger une ligne de conduite et mener son action tout en se rendant compte que son efficacité doit transiter par la reconnaissance du rôle inéluctable des pouvoirs publics. Inéluctable, certes mais en garantissant toutefois l'autonomie des gestionnaires non marchands.

10 ans au service du non marchand, au service d'une quête de légitimité... en quête de chiffres

La Confédération n'a pas mis 10 ans pour percevoir l'importance croissante du secteur non marchand. Mais le tout n'est pas de s'en apercevoir. Encore faut-il pouvoir la chiffrer afin de faire prendre conscience au Politique de sa nécessaire intégration dans notre modèle économique. Une approche chiffrée est susceptible de donner au secteur un contour et partant, une spécificité.

Jan Smets, directeur de la Banque Nationale de Belgique, a d'abord évoqué dans son exposé les obstacles justifiant la rareté des données statistiques : l'absence de définition précise du secteur, la difficulté d'isoler statistiquement le secteur non marchand, le manque de bases de données.

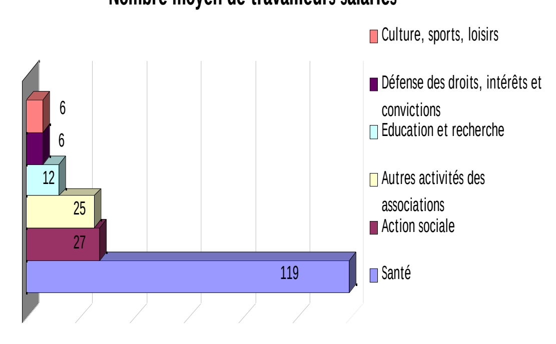
Peut-on supposer que ces obstacles sont aujourd'hui surmontés ? Les divers travaux scientifiques, la multiplication des bases de données (ONSS, INS, Bilan social, etc.) et le développement des comptes satellites des institutions ont ouvert une brèche positive dans ce que l'on croyait être l'insurmontable chiffrage.

Les institutions sans but lucratif (ISBL) regroupent les ASBL, les fondations, les associations internationales, les associations professionnelles, les organismes liés aux cultes et les associations de fait.

Les comptes satellites des ISBL ont été établis pour les exercices 2000 et 2001.

Les ISBL représentent 5% de la valeur ajoutée totale de l'économie belge et quasiment 10%[1] de l'emploi intérieur rémunéré. L'emploi se répartit selon les branches d'activité[2] de la manière suivante :

Répartition de l'emploi salarié des ISBL par branche N-ISBL (en pourcentage du total)



Branche NACE	Emploi salarié
Culture, sports et loisirs	6.5
Education et recherche	4.0
Santé	34.7
Action sociale	33.6
Défense des droits, intérêts et convictions	7.0
Autres activités des associations	14.2
TOTAL Soit, en nombre de personnes	100 % **333 878**

L'ISBL moyenne compte 21 travailleurs mais les différences sont sensibles : 119, pour le secteur de la santé pour 6 travailleurs dans le socioculturel et sportif.

Pas étonnant donc que la rémunération de cette force de travail représente plus de la moitié (55.4%) des coûts de production des ISBL. A ce facteur important de main-d'œuvre, il faut toutefois ajouter la part du travail bénévole ; les ISBL mobilisent au total environ 1.2 million de bénévoles dont les heures prestées correspondent à plus de 76 000 équivalents temps plein, principalement dans les secteurs de la culture, du sport et des loisirs où le bénévolat plafonne à 4 heures par semaine en moyenne.
En matière de financement, 62% des moyens des ISBL proviennent des pouvoirs publics[3].

Le non marchand à l'échelle mondiale supporte-t-il la comparaison ?
Il est encore un peu tôt pour se prononcer puisqu'à ce jour, peu de pays ont créé et utilisé la notion de compte satellite des ISBL. Les données actuellement disponibles font part d'une proportion moyenne de 4.4% de la population active engagée dans le non marchand. Les disparités sont notables : sur 35 pays répertoriés, seuls 34% d'entre eux dépassent les 5% , la même proportion environ ne dépassant pas le pour cent. La Belgique et son voisin les Pays-bas arrivent largement en tête avec respectivement 10.9% et 14.4%.

Quelles perspectives pour le non marchand ?
Tout porte à croire que le non marchand s'oriente sur la piste d'une professionnalisation et d'une intégration dans les économies des pays. Cette constatation est d'autant plus vraie que la société civile prend conscience et assume les paramètres notamment démographiques, de son économie, tel le vieillissement, souligne Jan Smets.
Et Mark Elchardus, Professeur à la Vrije Universiteit Brussel de nous rappeler qu'il a fallu attendre le XIXème siècle pour voir se développer la vie coopérative et associative, et partant, se dessiner les contours du secteur non marchand. L'avenir se situe donc dans la préservation de son autonomie, la transparence des objectifs, le développement des compétences et leur évaluation.
La reconnaissance du non marchand s'effectue également sur le plan européen. Les principaux défis européens pour le non marchand ont été présentés par Marie Ranty, directrice du Comité européen des associations d'intérêt général (CEDAG) ; statut juridique des entités non lucratives, perspectives financières et nouvelle réglementation des fonds structurels, politique de concurrence, libre circulation des services, non sans compter sur tous les partenaires, y compris les dix nouveaux Etats membres.

Michèle Hubin

1 Soit exactement 333 878 travailleurs en 2001.
2 Les branches d'activité correspondent à la classification NACE.
3 85% dans le secteur de la santé.

PLANIFIER, SUIVRE, MESURER LES PRATIQUES OU LES PROCESSUS DE FORMATION… UN DEFI POUR TOUS !

Un grand nombre de travailleurs du milieu associatif occupent des emplois subventionnés qui sont parfois plus précaires que les autres… et pourtant un grand professionnalisme se développe, lié à une reconnaissance des métiers et à la possibilité de faire carrière dans ce secteur en évolution constante. **La formation professionnelle continue des travailleurs de ce secteur est sans doute elle aussi en progression. Elle reste cependant très mal connue et mériterait d'être mieux valorisée.**

Le Groupe Epsilon, qui représente les professionnels de la formation en entreprise, souhaite pouvoir **mettre en exergue certaines expériences de formation particulièrement intéressantes.** Que la particularité du projet tienne aux publics cibles, aux méthodes et supports pédagogiques ou à la manière d'avoir intégré la formation dans d'autres préoccupations de gestion dont la GRH en particulier. Pour ce faire, il organise tous les deux ans un « TRAINING AWARD », invitant les employeurs, qui ont réalisé quelque chose d'intéressant en la matière, à le faire connaître. *Attention, il s'agit de formation pour le personnel de l'ASBL, pas pour les stagiaires.*

Cette année c'est autour du thème **« Planifier, suivre, mesurer les pratiques ou les processus de formation… Un défi pour tous ! »**

Deux Awards seront remis le 2 juin 2005 aux organisations dont le projet présenté aura reçu la préférence du jury composé d'une douzaine d'experts en formation continue. L'un est destiné aux « Petites organisations » occupant moins de 200 travailleurs, l'autre à celles regroupant plus de 200 collaborateurs. Le groupe Epsilon est en effet très soucieux de s'ouvrir aux plus petites entités, notamment aux ASBL et au secteur non marchand qui occupent de plus en plus de travailleurs.

Les responsables ou dirigeants des ASBL sont invités à présenter leur dossier de candidature avant le 17 mars prochain au moyen du dossier ad hoc. Les informations pratiques et le règlement sont accessibles sur le site http://www.epsilon.be/ ou au secrétariat de l'association (Tél. : 02 374 97 21)

Personnes de contact :
- **Claire de Brier (Ichec) mailto:claire.debrier@ichec.be ou 02 778 03 18**
- **Bernard Van Parys (Axa) mailto:bernard.vanparijs@axa.be ou 0476 75 93 29**
- **Stephan Atsou (U&I Learning) mailto:satsou@uni-learning.com ou 0477 37 00 98**

LE RESEAU DES PLATES-FORMES LOCALES POUR L'EMPLOI 5 ANS DEJA

C'est à partir de l'année 2000, que l'ORBEM, en accord avec l'autorité ministérielle, a avancé l'idée d'une mise en réseau avec ses partenaires, parmi lesquels figurent les organismes d'insertion socioprofessionnelle francophones et néerlandophones (y compris l'OOTB[1]), les CPAS des communes bruxelloises, les ateliers de RAE (Recherche Active d'Emploi), Bruxelles Formation et le VDAB.
Et c'est dès le début de l'année 2001 que l'ORBEM a associé ses partenaires à l'élaboration du Réseau des Plates-formes locales pour l'Emploi (RPE).
La mise en place s'est déroulée en trois phases au cours desquelles l'ORBEM a tenu à agir, soulignons-le, dans une dynamique de partenariat, c'est-à-dire en recherchant le dialogue et l'échange d'idées, en prenant en compte les contraintes formulées par les différents types d'opérateurs et non en cherchant à imposer son outil informatique et ses procédures de travail. Chacun est venu avec ses pratiques, ses valeurs et son ouverture d'esprit pour les confronter puis élaborer une démarche commune et cohérente et des processus d'action communs ou complémentaires.

Lors de la première phase, qui s'est déroulée au cours du 1er semestre 2001, c'est à une véritable course de fond et d'endurance que se sont livrés les représentants des différents types de partenaires et leurs interlocuteurs de l'ORBEM. Les réunions méthodologiques alternaient avec les réunions déontologiques, organisées et animées par l'ORBEM pour leurs partenaires répartis en 4 groupes : CPAS, RAE, OISP et Organismes de formation (de ce fait la FeBISP participait aux deux derniers).
Durant les réunions méthodologiques, à partir d'une présentation détaillée et exhaustive de la base de données IBIS, les partenaires étaient invités à dire s'ils pensaient pouvoir l'utiliser telle quelle, à formuler leur souhait de modification, leurs ajouts d'items, à clarifier la compréhension des termes utilisés. Par la suite, il s'agissait d'identifier les actes que les partenaires pourront effectuer dans la base de données et donc de déterminer les zones-écrans accessibles en visualisation ou en modification. En effet, un certain nombre d'« actions » sont possibles sur le dossier du demandeur d'emploi qui vont de la consultation d'une offre d'emploi à la demande de formation en passant par la délivrance de documents, la réinscription du demandeur…
Les réunions déontologiques avaient pour objectifs de s'entendre sur les principes déontologiques telles que la confidentialité, l'égalité de traitement, la protection de la vie privée et leur mise en œuvre concrète en adéquation avec les pratiques professionnelles d'accueil et d'accompagnement des demandeurs d'emploi par les partenaires. Ce fut enfin l'occasion d'avoir une information détaillée sur ce que recouvre la « procédure d'objectivation » de transfert des données entre l'ORBEM et l'ONEM. Une clarification était indispensable tant les fantasmes et les folles rumeurs attribuent à l'Office un rôle de délateur implacable !
L'ensemble des remarques faites par la FeBISP ont été prises en compte par l'ORBEM. Certaines rubriques ont été supprimées (ex : les données à caractère médical), d'autres modifiées (ex : résultats des tests espace langues). Certaines procédures proposées par la FeBISP ont été adoptées dans les autres groupes de travail (CPAS, RAE).
Les réunions se sont finalisées par l'élaboration d'une Charte du Réseau qui définit les principes fondamentaux régissant les activités réalisées dans le cadre du réseau.

C'est à la suite de ces réunions qu'ont été définis les profils des travailleurs à former et le plan de formation du RPE (contenus de formation, durée, évaluation), la FeBISP ayant continué à être associée à la réflexion. Le programme de formation comprend ainsi d'une part des modules généraux et communs

à tous les types de partenaires (présentation du RPE, déontologie…) et d'autre part des modules liés à l'application (sécurité, site RPE, actions à réaliser dans New IBIS…) dont la durée et le contenu varient selon le degré d'utilisation du RPE. En effet, les CPAS et les Missions Locales, considérés comme des opérateurs généralistes, disposent d'un champ d'encodage et de modification des données IBIS plus large que les autres types de partenaires. La formation a été évaluée globalement positive par les participants et les remarques formulées par ceux-ci ont été prises en compte pour l'ajustement des sessions ultérieures. Signalons enfin la présence d'un help desk et d'opérations de coaching pour faciliter l'utilisation de l'outil une fois en situation réelle de travail.

La deuxième phase du RPE fut celle du développement de l'outil informatique New IBIS et de la configuration technique du réseau. Sans entrer dans les détails, signalons simplement que cette phase a pris plus de temps que prévu, en raison notamment des mystères et des voies impénétrables des TIC (Technologies de l'Information et de la Communication) et des difficultés, heureusement surmontées, qu'engendre la mise en place d'un réseau de cette ampleur. C'est à la fin de cette étape que le personnel des partenaires volontaires a suivi la formation RPE, préalable indispensable au lancement de la troisième phase du RPE.

Cette troisième phase fut celle de l'expérimentation du réseau. Treize partenaires, soit 52 conseillers RPE étaient concernés : deux CPAS (Watermael-Boitsfort et Evere), trois RAE (Woluwé-St-Pierre, Forest et St-Gilles), deux Missions Locales (Forest et Ixelles), deux opérateurs de formation ISP francophones (Cenforgil et Cobeff) et quatre opérateurs d'ISP néerlandophones (Foyer, Jeugd en Stad, Nivo et De Werklijn). La connexion de ces partenaires a été échelonnée entre octobre 2002 et février 2003 en tenant compte des contraintes (techniques et humaines) propres à chacun d'eux.

L'expérimentation qui s'est avérée positive a laissé place à une extension progressive du RPE à l'ensemble des 130 partenaires de l'ORBEM.

Pierre-Alain Gerbeaux

1 Pour tout savoir de l'OOTB, voir notre dossier du mois de novembre 2004.

UN REVE DEVENU REALITE

Il était une fois un directeur de l'ORBEM, M. Eddy Courthéoux, qui rêvait d'un réseau intégré, unique en Europe, qui permettrait les échanges de données entre l'ORBEM et ses partenaires, dont l'objectif principal serait d'améliorer les services rendus aux chercheurs d'emploi et aux employeurs. Ce rêve, au cours des 3 dernières années, a pris corps petit à petit. Aujourd'hui le Réseau des Plates-formes locales pour l'Emploi (RPE) est opérationnel. A ce jour, l'ensemble des Missions Locales (et leurs antennes), tous les RAE, 17 des 19 CPAS, l'ensemble des partenaires néerlandophones et 30 des 46 partenaires de formation francophones sont connectés au réseau. C'est donc un directeur heureux et enthousiaste qui a présenté officiellement à la presse ce jeudi 16 décembre son rêve devenu réalité.

Enthousiasme partagé par le Ministre Benoît Cerexhe, Ministre bruxellois de l'Economie, de l'Emploi et de la Recherche scientifique, qui lors de cette conférence de presse a affirmé que « *la politique de l'emploi dans notre Région était arrivée à un moment de son histoire où la mise en Réseau des différents intervenants sur le marché de l'emploi bruxellois devenait plus que nécessaire, afin d'assurer une cohérence au dispositif, et d'en engranger des plus-values.*
Depuis la création de la Région, la politique de l'emploi à Bruxelles s'est structurée par l'intermédiaire de son principal acteur, l'ORBEM, autour du concept de partenariat d'insertion socioprofessionnelle. Ce partenariat s'inscrit dans l'instauration du parcours d'insertion des demandeurs

d'emploi. Ainsi l'ORBEM a développé des relations avec différents intervenants publics et privés, qui ont pris la forme de conventions de Partenariat.
L'ambitieuse politique de l'emploi que je souhaite développer nécessite des structures adaptées et interconnectées entre elles dont la clef de voûte en matière d'emploi est et reste l'ORBEM ».

A l'angoisse persistante de l'utilisation contre les chercheurs d'emploi des données récoltées à leur sujet, Eddy Courthéoux répond « *Je garantis que ce réseau est fiabilisé et réservé exclusivement aux partenaires. Je dis de manière péremptoire que ces informations n'aboutiront pas à l'ONEM* ». Toute adhésion au RPE est conditionnée par l'engagement de chacun des partenaires à respecter la charte déontologique du réseau. Il ne faut pas oublier non plus que le chercheur d'emploi a également un droit de regard sur le contenu des informations le concernant.
M. Courthéoux précise que les données communiquées par l'ORBEM à l'ONEM dans le cadre de l'accord de coopération ne seront que des données neutres et objectives, tout comme c'était le cas jusqu'à présent, extraites désormais du RPE.

2005 : année de défi
Dès janvier, une lettre d'information trimestrielle sera mise en ligne sur le site internet de l'ORBEM afin de répondre aux questions et attentes des partenaires et travailleurs. Bien entendu, la connexion des partenaires au réseau et la formation des travailleurs concernés se poursuivront afin que chaque partenaire puisse, dès que possible, accéder au réseau et le nourrir via le site sécurisé de l'ORBEM.
Il sera ensuite intéressant de pouvoir, grâce aux données et statistiques fournies par le RPE, suivre l'évolution du marché de l'emploi, et vérifier que l'offre de formation correspond bien aux besoins mis en évidence.

Nathalie Hoffstadt

RPE : MODE D'EMPLOI

Le Réseau des Plates-formes locales pour l'Emploi qui relie l'ORBEM et ses partenaires poursuit trois finalités :

- assurer une visibilité et une meilleure compréhension du déroulement du parcours d'insertion des demandeurs d'emploi ;
- développer une plus grande proximité et accessibilité des services que l'ORBEM est tenu d'offrir aux demandeurs d'emploi et aux employeurs ;
- faciliter la communication entre les différents acteurs : demandeur d'emploi (DE), entreprises, opérateurs d'insertion socio-professionnelle (Missions Locales, opérateurs de formation), opérateur de guidance, opérateur public de formation (Bruxelles formation), CPAS, ateliers de recherche Active d'Emploi et services de l'ORBEM. L'effet attendu est de développer la complémentarité du travail réalisé par chacun.

Jusqu'ici l'intention est louable, mais encore…
Ce réseau vise à assurer un meilleur service aux employeurs et aux demandeurs d'emploi. Ces derniers devraient voir une simplification de leurs démarches à accomplir. Le RPE devrait permettre de réduire considérablement leur « parcours administratif du combattant », de multiplier les portes d'entrée à l'insertion, de rapprocher les offres d'emploi des « lieux » où se trouvent les demandeurs d'emploi et d'augmenter ainsi la possibilité d'y avoir accès dans un temps le plus court possible, de faciliter la communication entre un opérateur en contact avec une personne et un opérateur qui l'était précédemment.

Magnifique mais concrètement…
Concrètement, et j'ajouterai techniquement, il s'agit d'ouvrir les bases de données de l'ORBEM aux opérateurs membres du réseau, qui pourront non seulement consulter les informations contenues mais aussi en modifier

ou en ajouter si nécessaire, sous certaines conditions.

Oui d'accord mais au quotidien…

Seules les personnes formées et certifiées par l'ORBEM pourront utiliser le RPE[1]. Après avoir suivi la formation[2], chaque travailleur reçoit un numéro d'identifiant et un petit objet appelé « token » qui indique le mot de passe aléatoire et changeant à mentionner lorsque l'on souhaite se connecter au réseau. Dès lors, le conseiller RPE pourra accéder au dossier d'un demandeur d'emploi et le mettre à jour : indiquer un changement d'adresse, une période d'emploi, ajouter l'obtention d'un diplôme… De même, ce conseiller pourra consulter des offres d'emploi et effectuer, le cas échéant, une mise en relation en temps réel avec la personne qu'il reçoit en entretien.

Par ailleurs, en fonction de la convention, qui dépend de la nature de l'opérateur, le nombre possible d'actions à réaliser varie : une Mission Locale ou un CPAS pourra procéder à l'inscription des personnes en tant que demandeurs d'emploi, les organismes de formation pourront indiquer les entrées et sorties de formation de leurs stagiaires et compléteront, après un transfert nocturne de certaines informations dans la base de données Corail, le reste des données relatives au champ de la formation professionnelle.

Bien entendu, cette utilisation se fera conformément aux principes déontologiques définis dans une Charte du réseau et aux modalités définies dans une convention conclue avec chacun d'eux. Précision utile toutefois, il appartient conjointement aux travailleurs et à leur direction de définir la manière et le moment d'encodage des données. L'ORBEM n'a jamais imposé de mettre l'ordinateur entre le conseiller et le DE pour un encodage en cours d'entretien. Cependant, il peut être intéressant et pertinent d'associer le DE, de lui montrer en quoi consiste son dossier et de procéder à son actualisation. Cela permet notamment de démystifier l'outil. En outre, rappelons que le demandeur d'emploi a un droit d'accès et de consultation aux informations contenues dans son dossier. Et rien n'est défini et donc a contrario rien n'est interdit quant à la manière dont ce droit s'exerce. Ainsi il est parfaitement envisageable que le conseiller RPE et l'usager soient assis côte à côte, face à l'écran d'ordinateur, pour compléter le dossier. Dans l'hypothèse où le conseiller réalise l'entretien à son bureau, rien ne l'empêche de pivoter l'écran de l'ordinateur pour que l'usager puisse le visualiser également. Bref, les possibilités sont multiples et c'est à chaque conseiller de trouver la manière dont il se sentira le plus à l'aise pour concilier les deux objectifs suivants : assurer une relation individuelle de qualité lors des entretiens et utiliser l'outil RPE pour fournir des données les plus actuelles possibles.

La possibilité pour les partenaires (conseillers en Mission Locale, animateurs de Recherche Active d'Emploi, formateurs, accompagnateurs de guidance, agent d'insertion des CPAS…) d'accéder au dossier du demandeur d'emploi, de contribuer à le tenir à jour est réellement une plus-value pour ce dernier. En effet, les principes méthodologiques retenus impliquent pour le travailleur en relation avec un demandeur d'emploi d'inscrire dans son dossier informatique chaque contact (téléphonique, entretien, participation à une réunion d'information…). Ceci a pour conséquence de rendre beaucoup plus visible le travail quotidien des opérateurs d'insertion et les démarches effectuées par le public.

Et par rapport à l'accord de coopération de 2004 relatif à l'accompagnement et au suivi actif des chômeurs…

Ah là, il convient d'être extrêmement attentif… à éviter tout amalgame ou procès d'intention.

Tel qu'il est conçu et utilisé, le RPE n'est pas un outil de contrôle de l'ONEM. Tel qu'il est conçu et utilisé, il permet notamment de remplacer la fameuse « disquette ORBEM » que les partenaires devaient transmettre annuellement au service partenariat de l'Office. Tel qu'il est conçu et utilisé, le RPE constitue à la fois un outil de communication en temps réel ou quasiment réel, un outil statistique pour l'ensemble des opérateurs du réseau et un outil pour offrir un accompagnement, et j'écris bien accompagnement et non contrôle, plus efficace aux demandeurs d'emploi. Les types d'information qui vont figurer dans ce réseau ne sont pas nouveaux. Tout opérateur avait l'obligation en vertu de sa convention de partenariat, de transmettre

ces données, à l'ORBEM. Ce qui change avec le RPE ce sont les référents et les procédures d'encodage (de nouveaux acteurs ont cette possibilité), la circulation et le partage des informations (d'un modèle vertical binaire partenaire-ORBEM, l'on passe à un modèle systémique : un ensemble d'opérateurs interconnectés).
Tel qu'il est conçu et utilisé, le RPE est, si j'ose dire, « glasnostable »[3]. C'est-à-dire qu'il rend beaucoup plus facilement visibles par eux et pour eux, les activités de toute une série d'acteurs de la formation et de l'emploi au profit des demandeurs d'emploi. Dans ce réseau, l'ONEM n'est pas partenaire. Ses agents et ses « facilitateurs » ne disposent ni de numéro d'identifiant ni de « token ». Ils ne peuvent pas se connecter à la base de données IBIS. L'ONEM n'a connaissance que des seules informations objectives transmises par l'ORBEM dans le cadre de l'accord de coopération comme les dates d'entretien avec des conseillers de l'ORBEM ou de ses partenaires, les propositions de parcours de formation, les cas objectivement constatés par les conseillers de l'ORBEM ou de ses partenaires de refus d'emploi convenable ou de formation professionnelle ou encore les radiations d'inscription en tant que demandeurs d'emploi. Notons au passage que bon nombre de ces informations font l'objet d'un transfert depuis de nombreuses années, sans que personne ne s'en soit ému ou préoccupé.
On peut certes voir dans le RPE un moyen d'augmenter la surveillance et le contrôle des demandeurs d'emploi. Mais on peut aussi y voir un moyen de faciliter et de rendre plus cohérent le sacro-saint parcours d'insertion et, de surcroît, un moyen de briser l'image erronée du demandeur d'emploi-profiteur. Car un outil n'est ni bon ni mauvais en soi. C'est l'utilisation que l'on en fait qui importe. Un piolet sert avant tout aux alpinistes pour gravir des sommets ; et pourtant par le passé un certain Léon T. « en voyage d'agrément forcé au Mexique », s'est retrouvé avec un tel objet planté dans le dos !

Pierre-Alain Gerbeaux

1 Deux appellations de certification sont prévues : soit « conseiller RPE » pour les travailleurs qui assurent une fonction d'agent d'insertion et des entretiens avec les demandeurs d'emploi ; soit « agent RPE » pour les travailleurs qui occupent une fonction administrative et qui sont chargés de l'encodage des données récoltées par les agents d'insertion.
2 La formation pour les opérateurs généralistes (Missions Locales et CPAS) s'étend sur 5 jours contre 2,5 pour les opérateurs de formation dont le panel des tâches possibles dans le RPE est moins étendu. Elle comporte plusieurs modules : l'utilisation technique de l'outil, les actions et les procédures que les travailleurs seront amenés à effectuer, la connaissance et le rôle des différents services de l'ORBEM et des autres partenaires et bien sûr la déontologie liée à l'utilisation de l'outil.
3 néologisme : du russe *glasnost* (transparence) et du français ou de l'anglais *–able* (suffixe indiquant la capacité à).

LES RDA[1] DU RPE

Comme évoqué dans l'article sur l'historique, les réunions entre l'ORBEM et ses partenaires ont abouti à l'élaboration d'une Charte du RPE.
En quelques pages, cette charte, qui fait partie intégrante de la convention RPE signée par tout opérateur, « définit **les principes fondamentaux qui régissent la mise en œuvre du Réseau des Plates-formes locales pour l'Emploi** ». Elle précise que les textes légaux et conventionnels en vigueur dont découle le partenariat ORBEM-opérateurs demeure d'application.

5 principes
Outre les trois finalités poursuivies par le RPE (voir l'article « RPE : mode d'emploi »), la charte détaille « les règles déontologiques applicables dans les relations entre partenaires et demandeurs d'emploi ou employeurs » à partir des 5 principes suivants :
- égalité de traitement ;
- protection de la vie privée ;
- confidentialité ;
- gratuité du service ;
- transparence.

Les procédures et les méthodes relatives à l'encodage, à la consultation et l'utilisation

des bases de données IBIS et leur respect par les conseillers et agents RPE permettent d'assurer le respect de ces principes.

Par ailleurs, si dans la forme, le RPE provoque de multiples changements et implique une bonne dose d'adaptation de la part des OISP, de l'ORBEM et de ses autres partenaires, sur le fond il y a peu de nouveautés.
Comme énoncé ci-dessus, les textes légaux et conventionnels en vigueur restent d'application. De quels textes parlons-nous ? Il s'agit du Protocole réglant les rapports entre les organismes issus de la restructuration de l'Office national de l'emploi du 22 décembre 1988, de l'accord de coopération du 3 mai 1999 entre l'Etat, les Communautés et les Régions concernant le plan d' accompagnement des chômeurs.
Comme précédemment, les partenaires de l'ORBEM devront lui fournir des statistiques à la fois quantitatives et qualitatives sur leurs activités.
Comme précédemment l'ORBEM reste le responsable de traitement des informations (maître de fichier). Contrairement à ce qui a été écrit dans un article d'Alter Echos[2], l'ONEM n'a pas la possibilité de consulter les bases de données de l'ORBEM. C'est ce dernier qui transmet à l'Office national, une série d'informations objectives (dont la liste exhaustive est prévue par un texte) sur la situation des demandeurs d'emploi indemnisés. L'ONEM ne peut donc pas non plus s'adresser à un partenaire pour obtenir des informations sur la situation d'un demandeur d'emploi indemnisé.
L'encodage par les partenaires des contacts avec le public, de ses demandes et des actions entreprises de recherche d'emploi et/ou de formation permettra au contraire de rendre visible une quantité d'information plus importante et pourra servir de preuve d'un comportement actif de la part des demandeurs d'emploi. Ce qui s'avère plutôt positif en ces temps de suspicion, de recherche d'économies budgétaires et de recherche de bouc émissaire au problème structurel et macroéconomique du chômage.

Pierre-Alain Gerbeaux

1 Règles déontologiques applicables.
2 Voir l'article « Plan d'activation du chômage : enlisement du domaine de la lutte à Bruxelles » in Alter Echos n°176 - 14 au 27 novembre 2004, p.14

CORAIL : « PATIENCE ET LONGUEUR DE TEMPS FONT PLUS QUE FORCE NI QUE RAGE »[1]

Aux alentours du mois de mai 2004, Bruxelles Formation informe les opérateurs d'insertion qu'il a développé un outil informatique baptisé Corail permettant la gestion administrative et le transfert d'informations relatives aux stagiaires en formation, entre son administration et ses partenaires.
Mis en réseau via Internet, il s'agit d'une application sécurisée avec cryptage des données, consultable à partir de n'importe quel ordinateur, à condition bien sûr que l'utilisateur indique son code d'accès.
A partir de là, il est possible de consulter et/ou modifier le *Signalétique* d'un stagiaire, ses *compétences déclarées*, son *parcours de formation*, de consulter les *appréciations* notées lors des divers contacts, d'enregistrer une nouvelle demande de formation, d'indiquer une entrée en formation et les données afférentes. Par ailleurs une série de documents types peuvent être complétés et imprimés : les contrats de formation, les formulaires ONEM C91 et C98. L'outil permet également de réaliser des tâches communes relatives aux stagiaires d'une même session de formation. Ainsi est-il possible d'ajouter et d'imprimer de nouveaux contrats de formation, de rédiger et d'imprimer les formulaires C91 et C98, de mettre à jour les états de prestations mensuelles.

Si de l'avis des travailleurs qui testent cet outil, celui-ci s'avère techniquement intéres-

sant, globalement bien construit et facilitant le travail administratif, si la collaboration, l'écoute et la disponibilité dont font preuve les techniciens de l'Institut est fort appréciée, la démarche adoptée par Bruxelles Formation pour sa mise en œuvre paraît pour le moins étonnante.

Par petits groupes, les OISP ont été invités en mai et juin à une présentation de l'outil et à manifester leur intention ou non de le tester. Toutefois s'il existe une date de début de la période de test (différente selon les OISP qui s'y sont engagés puisqu'elle dépend de la date de la réunion d'information à laquelle ils ont été conviés) aucune date de fin n'a été pour l'heure définie. Sauf à supposer qu'elle coïncide avec la date de mise en place généralisée prévue pour le 1er janvier 2005. Par ailleurs, qui dit phase de test dit en principe évaluation finale et ajustement éventuel de l'outil en fonction des résultats de cette évaluation. Mais à ce jour aucune information de l'Institut n'est venue confirmer la mise en place d'une telle procédure ni de ses modalités. Au contraire, un courrier du directeur général envoyé mi-novembre mentionne que le premier trimestre 2005 constituera une « phase transitoire » pour permettre à chaque opérateur de « s'assurer de la maîtrise complète de l'outil » et de « préparer son interface de travail ».
Enfin les OISP sont quasi unanimes pour déplorer l'absence de discussion relative à la déontologie préalablement à la phase de test et a fortiori à la généralisation du réseau. D'autant que dans un avenir encore indéfini, Corail devrait devenir, selon ses concepteurs, un outil d'informations pédagogiques. Tous les travailleurs d'un OISP auront-ils accès à Corail ? Sinon quel est le profil et le nombre de travailleurs envisagés ? En quoi consiste la formation individualisée à l'outil et à son utilisation ? Dans quel lieu seront discutés les problèmes déontologiques qui pourraient survenir lors de l'utilisation de l'outil par les OISP ? Comment limiter l'accès aux seuls dossiers des stagiaires de l'opérateur ? A l'instar de l'ORBEM, on peut imaginer que Bruxelles Formation devra modifier ses conventions de partenariat.
Les garanties déontologiques nous viennent actuellement de l'ORBEM et concernent les données qui seront transférées d'une base à l'autre. En effet, en tant que partenaire du RPE, Bruxelles Formation est tenu de respecter les principes déontologiques contenus dans la charte du réseau.
Sans réponse à toutes ces questions, autrement dit sans connaître les règles du jeu, les OISP, jusqu'à présent, ne s'estiment pas en mesure de se lancer dans l'utilisation systématique de Corail. Il s'agit en effet de traiter des informations relatives à des personnes, ce qui n'est pas rien. Il est temps de se concerter à fond sur ce sujet.

Il aura fallu 5 années à l'ORBEM pour réaliser la généralisation du RPE. Sans devoir durer 5 ans, il semble clair à ce jour que la mise en place de Corail nécessitera plus de temps que celui prévu par Bruxelles Formation.
Lors de l'inauguration des locaux de la Mission Locale de Molenbeek (AMIS asbl), Madame la Ministre Françoise Dupuis avait illustré sa conception de la méthodologie de projet par cette citation attribuée à Lao Tseu : « un voyage de mille lieues commence par bien poser le premier pas ». Faisons le vœu, à l'approche de la nouvelle année, que Bruxelles Formation posera calmement le second pour garantir à Corail ses chances de succès avec tous ses partenaires.

Pierre-Alain Gerbeaux

---

1 Extrait de la fable *le Lion et le Rat*, Jean de la Fontaine.

NEW-IBIS ET CORAIL : COTE A COTE POUR TOUJOURS

Ce 31 décembre 2004, pendant que les souris danseront, la Saint-Sylvestre pactisera avec l'informatique ! Et c'est ainsi qu'en ce 24 décembre 2004, un « Vive le Père Noël, vive le réseau ! » résonnera dans les chaumières et que ficelée, découpée, embrigadée entre pommes de terre et airelles, la dinde poussera son dernier cri comme la version papier du dispositif ISP.

Et c'est ainsi qu'au lendemain de la veille, en ce 1er janvier 2005, après avoir profité du boire et du manger, après avoir guindaillé, festoyé, dansé, cotillonné, presque été déraisonnables, vous prendrez deux aspirines et vous parlerez gentiment à vos souris car durant la nuit, le Réseau des Plate-formes pour l'Emploi (RPE) et Corail se seront retrouvés.

L'ORBEM et Bruxelles Formation, menant la course contre la montre, auront procédé aux dernières installations et connections des réseaux New-Ibis et Corail. Le premier gère le parcours d'insertion du demandeur d'emploi, le second trace le parcours de formation du stagiaire. Ayant distribué les codes d'accès, ils auront formé l'ensemble des travailleurs concernés, auront, en bref, tout fait pour que le nouvel outil du partenariat ISP soit de fait opérationnel dès l'aube 2005 !

Mais… la nuit sera longue ; il faudra sans doute attendre au minimum jusque fin mars pour que l'ORBEM comme Bruxelles Formation aient enfin fini de connecter les derniers électrons libres. Deux jours de formation sont nécessaires aux travailleurs qui, assermentés, seront à la manœuvre New-Ibis dans le RPE. Pour Corail, les opérateurs apprendront sur le tas avec un mode d'emploi et l'aide du service informatique de Bruxelles Formation.

Ethique de fonctionnement

Les principes d'usage du dispositif conjoint RPE/Corail ont été clarifiés par le Directeur général de l'ORBEM, Monsieur Courthéoux : *« Les données RPE concernent le parcours d'insertion du demandeur d'emploi (DE), les données Corail concernent le stagiaire en formation. Quiconque est partenaire de l'ORBEM participe au Réseau des plate-formes pour l'Emploi. Bruxelles Formation est soumis aux mêmes règles déontologiques que tous les partenaires du RPE inscrits dans la Charte ».*

Dans New-Ibis, les données inscrites ne concernent que les faits concrets qui marquent le parcours : « no comment, no appreciation ». La règle est de signifier les démarches positives du demandeur d'emploi. « Le dossier du demandeur d'emploi parle pour lui » tels sont les mots utilisés par certains dans la défense du dispositif conjoint RPE/Corail. Le demandeur d'emploi ne doit plus dire et dire, expliquer, argumenter, justifier, se répéter car tout est écrit. Mais, conditionné à l'omniprésence de l'informatique dans notre quotidien, qui pourrait encore se gargariser d'avoir le réflexe de demander à consulter son dossier ou plus précisément à en demander l'impression ?

C'est ici que le rôle des conseillers recouvrera toute son envergure car, en effet, ce sont eux qui, traduisant les règles déontologiques en une pratique du métier, pourront au quotidien les faire appliquer. Si la « traçabilité du parcours » revêt parfois un caractère de contrôle, il donne aussi l'opportunité au conseiller ou au formateur, où qu'il soit, de mieux orienter la personne. Participer positivement à la « traçabilité » des actions des usagers est une manière de les soutenir dans le contexte du Contrat de Projet Professionnel (CPP). La preuve de la recherche d'emploi des demandeurs d'emploi incombe aux organismes régionaux dès lors que l'usager a marqué son accord. L'ORBEM met à disposition de l'Office National de l'Emploi un nombre limité d'informations[1]. L'ONEM n'est pas connecté à New-Ibis et récolte ces données par le biais d'une extraction à la Banque Carrefour[2].

Les enjeux du dispositif conjoint RPE/CORAIL pour les OISP

L'ORBEM vise une plus grande maîtrise du parcours d'insertion, le suivi en temps réel de l'action des partenaires, du rapport de l'offre et de la demande de formation, une meilleure gestion du rapport de l'offre d'emploi et de la demande, une optimalisation de ses différents services. Il prévoit aussi

de diminuer les démarches administratives à mener par les demandeurs d'emploi d'un organisme à l'autre; la suppression du formulaire A15[3] en est un exemple.

Le réseau Corail pourrait ne pas se limiter à la simple gestion du suivi des stagiaires en formation. Concernant l'ensemble des partenaires de Bruxelles Formation (OISP, Enseignement de promotion sociale, Fonds de formation sectoriels…), il pourrait être utilisé à la régulation de l'offre de formation professionnelle.

Il est vital pour les opérateurs de formation de rendre visible la globalité de leur action ISP. La phase de formation est une étape du parcours d'insertion et toute action de formation est combinée à un nombre d'heures de guidance et d'accueil. Démontrer le manque réel de places en formation et produire de longues listes d'attente permettrait aux OISP d'argumenter chiffres à l'appui, le besoin de consolider leur offre de formation.

Lors d'un premier accueil, les opérateurs de formation ne doivent théoriquement pas activer les dossiers des demandeurs d'emploi qui ne sont pas stagiaires en formation dans leur centre. Mais à partir de quand décider d'enregistrer une demande de formation ? Beaucoup disent ne pas disposer des ressources nécessaires pour alimenter la « traçabilité » du parcours d'insertion de tous les demandeurs d'emploi qu'ils rencontrent.
L'encodage systématique des demandes en formation permettrait pourtant de rendre visible le travail d'accueil, d'orientation produit par les OISP en amont de la formation avec eux. L'enregistrement de toutes les demandes de formation renforcerait le constat de la difficulté du dispositif à répondre aux besoins du public ISP tant en orientation qu'en formation. Bien souvent, le demandeur d'emploi a à peine le temps d'arriver en début de file dans les bureaux de Carrefour Formation[4], que les listes d'inscription à une formation sont déjà engorgées.

Utilisés à des fins statistiques, Corail et le RPE nous en diront long sur l'orientation professionnelle des stagiaires, leur parcours d'insertion, leur trajectoire de formation, l'articulation entre les partenaires, les filières de formation… ainsi que sur l'action de tous les partenaires du RPE, l'ORBEM et Bruxelles Formation y compris.
En bref, ils nous diront tout sur qui fait quoi, pour qui, après quoi, vers quoi, avec qui. Dans Corail, cela pourrait même aller jusqu'au « comment »…

Le Réseau des Plates-formes pour l'Emploi doit permettre à tous les partenaires d'accéder à la totalité de l'information, de garantir de manière opérationnelle et en temps réel la visibilité du parcours d'insertion. Il faudra un temps de recul pour apprécier les effets inattendus de cette synergie entre partenaires et voir si oui ou non il reste de la suie dans la cheminée.

Ana Teixeira

1 Conformément à la loi du 8 décembre 1992 relative à la protection de la vie privée à l'égard des traitements de données à caractère personnel (modifiée par la loi du 11 décembre 1998).
2 Banque Carrefour de la Sécurité sociale gère le réseau d'échange électronique de données entre les différentes institutions de la sécurité sociale. Elle veille à la sécurité de ces échanges et à prévenir toute utilisation abusive des données transmises.
3 Formulaire A 15 qui atteste que la personne est inscrite à l'ORBEM.
4 Centre Carrefour Formation « qui oriente, informe et conseille sur les formations les mieux adaptées en fonction des demandes » de Bruxelles Formation (http://www.cocof.irisnet.be/formpro/ccf09A.htm)

LE ROLE DES OISP DANS LES RESEAUX : PARTENAIRES OU SOUS-TRAITANTS ?

Des rumeurs ont circulé : « c'est in the pocket », « alles in orde », « easy and fun », « alles voor iedereen », en traduction littérale : un pour tous, tous pour un, c'est le réseau.

Le petit monde de l'ISP a tout d'abord réagi par un sceptique : « Ah bon, et comment ça, comment ? Non, non, merci, c'est gentil ». Certains ont osé un vaillant : « On n'en peut plus de tapoter nos claviers. Ne pourrions-nous pas laisser nos souris tranquilles ; elles fatiguent et nous usent… » Et puis… En bout de négociations, en vrais partenaires de l'ORBEM et de Bruxelles Formation, les organismes d'insertion socioprofessionnelle ont apprivoisé l'idée du réseau : « Après tout, ce n'est pas si mal, ce n'est même pas mal du tout, on basculera d'un système à l'autre… Du RPE dans Corail, on fera des sauts virtuels à l'élastique, c'est pour un mieux. La reprise 2005 aura des allures d'encodage… Faudra s'y faire, modifier ses habitudes et trouver de nouvelles formules, s'organiser autrement ».

La question du double, triple, quadruple encodage est toujours de mise !

Le dispositif ISP n'a pas manqué d'évoluer et de bouleverser la gestion administrative des opérateurs. Ceux-ci ont développé une patience d'ange pour, en dernière minute, répondre aux demandes inopinées des pouvoirs publics en matière de rapports d'activité semestriels et annuels, et, vu l'absence d'harmonisation des items, convertir leurs items internes à la mode de chaque pouvoir public. Car, entre les quatre organismes subsidiants (ORBEM, Bruxelles Formation, Cocof, FSE), il n'y a aucune harmonisation des items ; un même renseignement a des intitulés différents.

Alors, quoi de neuf ? Assis douillettement dans un fauteuil hautement ergonomique, apporté par le Père Noël, il suffira aux opérateurs de formation de chercher le numéro IBIS ou le numéro de registre national ; d'indiquer l'accord du demandeur d'emploi (DE) ; de sélectionner l'item *contact* dans *liste d'action* ainsi que les *caractéristiques de l'initiateur* ; d'indiquer le *motif du contact* et enfin d'enregistrer. « Enregistrer » tout le monde le sait, est une opération assez utile en informatique. La « demande de formation » figurant dans New-Ibis aura pour effet de modifier la catégorie[1] du DE dès son entrée en formation.
Encodant en direct les actions pour lesquelles ils sont conventionnés avec l'ORBEM, les opérateurs pourront recevoir en retour les données statistiques relatives à leurs actions, sachant que les données signalétiques comprises dans New-Ibis apportent un maximum de fiabilité.

Dans Corail, l'encodage est d'une autre ampleur. Le volet administratif qui concerne le demandeur d'emploi ayant le statut de stagiaire en formation professionnelle, comprend 127 champs. Même si tous ne sont pas obligatoires, la demande dépasse de loin les données communiquées antérieurement via les formulaires papier.
L'encodage effectué chez les opérateurs diminuera le taux d'erreur des services de Bruxelles Formation. Les OISP auront l'opportunité de vérifier l'exactitude des données enregistrées dans Corail et leur concordance avec le traitement et les délais d'indemnisation de leurs stagiaires. Par contre, le suivi du stagiaire en formation sera nettement facilité par l'ensemble des formulaires mis à disposition.

Petite mise au point : si les champs à encoder sont limités dans New-Ibis et que les données New-Ibis sont transférées la nuit dans Corail, cela concerne un nombre de champs limité dans Corail ! Il reste alors à poursuivre l'encodage dans Corail pour le suivi du stagiaire en formation le jour d'après. Pour être tout à fait clair, on ne basculera pas de New-Ibis dans Corail, mais chaque réseau alimentera l'autre.
Qu'est-ce qui empêche le transfert immédiat, en temps réel,des données d'un système à l'autre ?

Est-il imaginable, à l'heure d'aujourd'hui, d'encore encoder une, deux, trois, quatre, cinq… fois les mêmes données alors qu'il est possible de créer des macros[2] qui trient, classent, renvoient les données en bloc… selon les exigences de chaque pouvoir public à par-

tir des bases de données en interne de l'opérateur !

Il s'avère que la mise en ligne du réseau New-Ibis va alléger le travail administratif des OISP. L'ORBEM assure que le temps de la « disquette ORBEM » est révolu et que dès 2005, ils n'auront plus à produire de volet quantitatif ! Tout reste à dire sur une modification des rapports d'activité à transmettre à Bruxelles Formation.
L'ORBEM est prêt à retourner aux opérateurs des données statistiques sur leurs actions et même à leur communiquer leurs données sous fichier Excel de manière à ce qu'elles puissent être directement réinjectables dans leur propre base de données. Le principe d'un renvoi des données est en cours de négociation avec Bruxelles Formation. L'ORBEM comme Bruxelles Formation sont conscients qu'il est légitime pour les OISP de rester propriétaires de leurs propres données.

La mise en route de Corail entre Bruxelles Formation et les opérateurs de formation
Durant près de 6 mois, Bruxelles Formation a suggéré aux opérateurs qu'il allait récolter toutes les données, se charger de les transmettre à l'ORBEM et au FSE… Progressivement, il a gagné les testeurs à sa cause… A force de coups de téléphone et de rappels sympathiques les invitant à s'y mettre.

Au bout du compte, deux tiers des opérateurs ont préféré attendre que les deux organismes publics tombent sur un accord avant de passer à l'un ou l'autre système.
Une quinzaine d'opérateurs de formation a choisi de participer à la mise en place de Corail dans le but de tester son volet administratif au regard de leurs pratiques quotidiennes. Les informaticiens de Bruxelles Formation ont bénéficié de nombreux commentaires, leur permettant de mettre en lumière les problèmes techniques.

Un autre petit groupe d'opérateurs a obtenu, de Bruxelles Formation, d'expérimenter un protocole d'échange portant sur l'exportation d'un nombre limité de données de leurs propres bases vers Corail. Le testing était sur le point de démontrer sa faisabilité quand Bruxelles Formation, révisant ses priorités fin novembre, a préféré régler en premier les transferts informatiques entre Corail et le RPE. C'était effectivement indispensable.

La volonté de Bruxelles Formation de détailler pédagogiquement le parcours de formation du stagiaire laisse pensif. Jusqu'où la progression du stagiaire en formation doit-elle être commentée par l'opérateur de formation ? Comment être sûr d'interpréter et/ou de formuler des messages à la fois circonscrits, objectifs, neutres sur des questions pédagogiques qui n'ont fait l'objet d'aucune concertation ni en termes de langage commun, ni de déontologie générale ?

Jusqu'à présent en tout cas, les opérateurs de formation souhaitent n'avoir accès qu'au volet administratif des dossiers des seuls stagiaires inscrits dans leur propre centre de formation. Il faudra aboutir à un accord sur le nombre de champs, utiles au respect du statut du stagiaire en formation, que les OISP s'engageront à remplir obligatoirement.
Sur le volet pédagogique, les modalités du programme de formation sont déjà définies dans leur convention de partenariat avec Bruxelles Formation et le suivi pédagogique individuel des stagiaires reste de leurs compétences.

Pour les OISP, et plus particulièrement les opérateurs[3] de formation, leur implication dans le réseau conjoint New-Ibis/Corail, n'est pas qu'un simple changement de support papier à l'informatique. L'ORBEM a, pour sa part, associé les opérateurs4 de formation fin octobre 2004.

La distribution de codes d'accès va entraîner une redistribution des fonctions dans l'équipe de travail. Le nombre de codes d'accès sera d'office limité par association. Le suivi administratif concernera-t-il les mêmes travailleurs selon qu'ils s'agit de New-Ibis ou de Corail ? Les travailleurs certifiés RPE, ne seront pas forcément ceux qui auront reçu le code d'accès à Corail. Comment combiner l'utilisation des deux réseaux dans le respect des fonctions actuelles des travailleurs ?
L'encodage d'informations concernant les stagiaires sur un réseau internet oblige les directions à revoir la circulation de l'information au sein des associations, d'autant que

ces informations sont rendues de plus en plus « spécifiques ».

Le Comité de concertation Bruxelles Formation/FeBISP avait en juillet 2004 fixé la date de fin de test des opérateurs de formation dans « Corail » au 31 décembre 2004, sans prolongation.
Lors de l'assemblée générale de la FeBISP de ce 6 décembre 2004, les opérateurs ont décidé d'arrêter leur participation au test fin décembre. La majorité des OISP n'encodera dans Corail qu'une fois qu'ils seront doublement connectés et que les transferts des données de nuit seront efficients entre les deux systèmes.

A quelques jours des fêtes de fin d'année, nous n'avons pas manqué d'adresser une petite recommandation au Père Noël : « Pour que la navigation sur les réseaux se fasse sur une mer d'huile, pour que cela soit « in the pocket, alles in orde, alles voor iedereen », il faut que la devise soit « un pour tous, tous pour un »… Seul gage d'un véritable partenariat.

Ana Teixeira

1 La catégorie C92 indique que le demandeur d'emploi est devenu stagiaire en formation. Loi sur le chômage, art. 92.
2 Macro : programme que vous créez ou enregistrez pour stocker une série de commandes que vous pouvez réutiliser ultérieurement en une seule opération. Les macros permettent d'automatiser des tâches complexes et de réduire le nombre d'opérations à effectuer pour accomplir les tâches que vous effectuez le plus fréquemment.
3 L'ORBEM a, pour sa part, associé les opérateurs de formation fin octobre 2004.
4 A l'exception des opérateurs de formation Cobeff, Cenforgil qui ont participé aux phases de test RPE.

Annonces

Offres d'emploi

La Mission Locale de Bruxelles-Ville engage un(e) **agent d'insertion** pour contrat mi-temps à durée indéterminée.

Description de la fonction :
- accompagner les candidats dans la mise en place d'une stratégie individuelle de recherche emploi prenant en compte des réalités personnelles et environnantes
- assurer la promotion de l'action
- prospecter les entreprises et créer des partenariats

Profil et conditions :
- conditions ACS BXL (habitant BXL)
- gradué(e)

Envoyer CV & lettre de motivation à :
MLOC de Bruxelles-Ville asbl
bd E. Jacqmain, 50
1000 Bruxelles
Tél : 02 219 80 71
mailto:mloc_bxl_ville@hotmail.com

La **Mission Locale de Bruxelles-Ville** engage un(e) **encadrant(e) d'équipe de bâtiment.**

Profil et conditions :
- conditions ACS BXL (habitant BXL)
- enseignement secondaire supérieur ou gradué
- connaissances théoriques et techniques dans les métiers de bâtiment
- expérience dans la conduite d'équipe
- sens des relations humaines
- connaissance du marche de l'emploi bruxellois

Envoyer CV & lettre de motivation à :
MLOC de Bruxelles-Ville asbl
Mme Vanderstraeten
bd E. Jacqmain, 50
1000 Bruxelles
Tél : 02 219 80 71
mailto:mloc_bxl_ville@hotmail.com

La **Mission Locale d'Anderlecht** recrute un(e) **conseiller/ère en insertion socioprofessionnelle** pour contrat temps plein à durée indéterminée (6 mois de période d'essai).
Cette personne aura comme tâche principale de guider et d'orienter les demandeurs d'emploi. Le public de la Mission Locale est essentiellement composé de personnes peu qualifiées.

Description de la fonction :
- *Guider et orienter individuellement ou collectivement les demandeurs d'emploi*
  - identifier l'aspect socioprofessionnel des problèmes exprimés
  - proposer les moyens et les démarches les plus appropriés à l'élaboration d'un parcours d'insertion
  - utiliser des techniques d'animation, d'information et de documentation pour le parcours d'insertion
  - transmettre les techniques de recherche d'emploi (CV, entretien d'embauche, prospection...)
  - connaître les données de base de l'insertion socioprofessionnelle (cadre économique, juridique, social,..) et les communiquer
- *Evaluer la capacité d'une personne à entrer dans une formation ou un emploi*
  - décoder les exigences et compétences liées à un emploi ou une formation
  - communiquer ces informations
  - évaluer les capacités
- *Assurer le travail administratif lié aux responsabilités fonctionnelles*
  - encoder les données liées au suivi des demandeurs d'emploi

- rédiger des rapports et des évaluations quantitatifs et qualitatifs
- assurer l'organisation des accompagnements collectifs : sélection, information, gestion des agendas,...
- connaître les contraintes liées aux financements et aux partenariats et les intégrer dans les démarches administratives

Profil et conditions :
- condition ACS
- graduat en insertion socioprofessionnelle, assistant en psychologie, assistant social...
- expérience d'environ 5 ans
- barème de la convention collective 329
- comprendre le néerlandais et avoir une expression de base
- pratiquer les outils bureautiques : traitement de texte, tableur, base de données
- capacité d'écoute et de dialogue
- analyser et synthétiser avec discernement et recul les situations et les problèmes
- très bonne capacité d'expression orale
- bonne présentation et facilité de rédaction
- capacité d'adaptation à différents publics et différents milieux de travail
- capacité à travailler en équipe et en relais
- neutralité face aux problèmes et capacité à faciliter l'expression d'autrui

Envoyer CV & lettre de motivation à :
MLOC d'Anderlecht asbl
"Curo Hall" (1er étage)
Rue Ropsy-Chaudron, 7
1070 Bruxelles
Tél : 02 555 05 60
mailto:secr.mlanderlecht@misc.irisnet.be

Bruxelles Formation recrute (avec constitution de réserves) : un(e) **directeur/trice de Pôle pour son Centre de formation aux Métiers Techniques et Industriel, au Transport et à la Logistique**
et
un(e) directeur/trice de Pôle pour son Centre de Formation aux Métiers de la Construction.

Description de la fonction :
- les Directeurs de Pôle sont les cadres supérieurs chargés d'assurer, en collaboration avec l'administration centrale, la production, l'organisation et la gestion générale des formations professionnelles relatives aux secteurs de leur Pôle
- ils ont en charge tous les aspects de gestion inhérents au fonctionnement des pôles (gestion pédagogique, budgétaire, RH, logistique...) dans le respect des méthodes et référentiels pédagogiques, des budgets, des objectifs définis par la Direction générale.

Profil et conditions :
- soit un diplôme de l'enseignement supérieur de type court et justifier de onze années d'expérience professionnelle dans l'un des secteurs visés
- soit un diplôme d'enseignement universitaire ou supérieur de type long (de préférence du type ingénieur) et justifier de neuf années d'expérience professionnelle dans l'un des secteurs visés
- avoir un bagage technique permettant d'appréhender :
  - pour le 1er poste, un environnement professionnel en rapport prioritairement avec la mécanique, l'assemblage, l'électrotechnique, l'automobile, et secondairement avec la confection, le transport de marchandises et de personnes ;
  - pour le 2nd poste, un environnement professionnel en rapport avec la gestion de chantier, le gros-œuvre, le parachèvement...
- montrer de réelles compétences en management et en ingénierie (étude et gestion de projet)
- disposer d'aptitudes pédagogiques
- avoir une bonne connaissance du tissu économique des secteurs concernés
- la connaissance du milieu de la formation constitue un atout

Faites parvenir votre candidature (CV, copie du diplôme, attestations patronales) pour le 13 janvier 2005 au plus tard à :
Bruxelles Formation
Service Recrutement & Examen
rue de Stalle, 67
1180 Bruxelles
mailto:recrutement@bruxellesformation.be
Les règlements complets des appels à candidatures sont disponibles sur le site www.bruxellesformation.be

Agenda

LE TRAVAIL DE LA FEBISP EN DECEMBRE

01/12	· Réunion sur les stages en entreprises à l'ORBEM : lien formation/emploi · Rencontre avec Jamila Benazzouz de chez Randstad sur ses partenaires et la structuration de leur intervention
02/12	· Réunion de préparation à la journée de formation CESSoC · Rencontre avec Isabelle Allinckx sur le contrat de formation professionnelle
03/12	· Réunion ECSA pour REVES à la CECOP
04/12	· Réunion ECSA pour REVES à la CECOP
06/12	· Conseil d'administration de la FeBISP · Assemblée générale de la FeBISP

07/12	· Réunion des permanents CESSoC à Louvain-La-Neuve · Réunion avec Monsieur Lalieux de la Régie de Quartier
08/12	· Conseil d'administration de la Fesefa · Réunion du Groupe 7 du Pacte Territorial pour l'Emploi à l'ORBEM · Rencontre autour de l'économie sociale dans le bâtiment avec l'ATES (Association Tourquennois d'économie sociale)
09/12	· Réunion du groupe de réflexion « emploi-formation » au Parlement bruxellois · Réunion du Bureau de concertation de l'ISP à la FeBISP
10/12	· Réunion concertation sociale chez ARCO · Réunion du groupe de travail Missions Locales à la FeBISP · Réunion sur le Pacte Associatif chez Inter-Environnement · Réunion enquête ISP à la COCOF · Réunion de travail avec Molenbeek Formation
13/12	· Réunion sur l'Alternance à la FeBISP · Assemblée extraordinaire du CBCS · Journée FRB organisée par la CESSoC « Evaluation »
14/12	· Réunion du Comité de liaison FSE au Cabinet Dupuis
15/12	· Séance d'information sur le Fonds Fédéral de l'Economie Sociale et Durable avec Crédal et Brusoc à la FeBISP · Conseil d'administration CESSoC · Réunion au Cabinet Dupuis sur projet pilote alternance · Réunion de travail avec le CEFA-Uo
16/12	· Conférence de presse de l'ORBEM sur le RPE · Conseil d'administration de la FeBISP · Journée FRB organisée par la CESSoC « Relations sociales »
20/12	· Réunion sur les statuts de l'UBENM (union bruxelloise des entreprises du non marchand)
21/12	· Réunion de la CCFEE · Réunion du Comité de gestion Fonds de formation socioculturel et sportif à l'APEF · Réunion au Cabinet Dupuis sur l'augmentation de l'offre de formation en ISP · Réunion du Bureau de l'Alternance · Réunion de la Commission zonale au Centre d'Entreprises de Molenbeek
22/12	· Réunion de travail à la COCOF sur l'embauche compensatoire · Réunion de la concertation · Réunion du Comité de rédaction de la Revue Politique pour la préparation du numéro spécial sur l'Economie Sociale
23/12	· Réunion du Comité de gestion du FFISP
27/12	· Réunion du Comité d'accompagnement Enquête ISP à la COCOF

Vos remarques, suggestions, **articles** et annonces diverses sont les **bienvenus**.
Ainsi, nous serons en mesure de faire de ce mensuel un outil utile, pratique et agréable.
Attention : les documents pour la prochaine édition de ***" L'insertion "*** doivent nous parvenir, par e-mail si possible à mailto:hoffstadt@febisp.be**,** avant le **20 janvier 2005.**